



Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

Erstellt im Rahmen der Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030
des Bundes und der Länder – August 2025



Autorinnen:

Laura Louise Brunner

Prof. Karin Holzwarth

Dr. Silke Wenzel

Mit herzlichem Dank an alle Kolleg:innen der HfMT Hamburg,
die zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts für Parität beigetragen haben.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
0	Präambel 3
1	Die Hochschule für Musik und Theater Hamburg 4 Profil und Struktur – Bisherige Teilnahme am Professorinnenprogramm (PP I-III) – Besonderheiten künstlerischer und wissenschaftlicher Professuren
2	Stärken-/Schwächenanalyse 7 Berufungsmanagement – Hochschulpolitische Entwicklungen und Status Quo in Zahlen – Profilbildung Gender Studies – Zentrale Strukturen und Kooperationen – Die Zukunft der Gleichstellungsarbeit an der HfMT. Eine Analyse – Qualitätsmanagement und -entwicklung
3	Ableitung quantitativer und qualitativer GS-Ziele der Hochschule 17
	Ziel 1: Erhöhung der Professorinnenquote 18 Maßnahmen: 1.1 Erstellen des Berufungsleitfadens – 1.2 Pilotierung innovativer Berufungsformate – 1.3 Entwicklung differenzierter Qualitätskriterien für die Bestenauslese
	Ziel 2: Förderung von Frauen* auf dem Weg in die Professur 19 Maßnahmen: 2.1 Internationaler Kurs „Brücken zur Professur“ – 2.2 Alternative Karrierewege im künstlerisch-wissenschaftlichen Mittelbau – 2.3 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Care-Verantwortung
	Ziel 3: Professorale Lebenswege für Frauen* frühzeitig vorzeichnen 20 Maßnahmen: 3.1 Infotag „Berufsfeld Professur“ – 3.2 Frauen* in Konzertexamen und Promotion stärken – 3.3 Kooperationen im Rahmen des Norddeutschen Netzwerks der Musik- und Theaterhochschulen
	Ziel 4: Erforschung von Komponistinnen sowie Gender Studies stärken 21 Maßnahmen: 4.1 Repertoireerweiterung – 4.2 Summer School zu Werken von Komponistinnen* – 4.3 Gender Studies in Forschung und Lehre verstärken
	Ziel 5: Gleichstellung auf dezentraler Ebene stärken 22 Maßnahmen: 5.1 Führungsverantwortung übergeben – 5.2 Gleichstellungsbezogener Orientierungsrahmen für Personalstrukturen – 5.3 Handlungssicherheit dezentraler Gleich- stellungsakteur:innen fördern – 5.4 Gemeinsame Verantwortung für Gleichstellung stärken
	Ziel 6: Aufbau eines Gleichstellungsmonitors der HfMT Hamburg 23 Maßnahmen: 6.1 Entwicklung eines Gleichstellungsmonitors der HfMT Hamburg – 6.2 Inte- gration in bestehende Controlling- und Steuerungsprozesse; Entwicklung eines gleich- stellungsbezogenen Reportings – 6.3 Qualitätsentwicklung im interdisziplinären Austausch
4	Finanzierungsplan: Einsatz der Ressourcen für Gleichstellung – 25 Geplante Umsetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030
5	Schwerpunktsetzung und Verankerung 26

Präambel

„Gleichstellung“ ist ein veraltet anmutender und sperriger Begriff. In seiner Bedeutung aber benennt er einen hohen gesellschaftlichen Anspruch, der weit davon entfernt ist, eingelöst zu sein. Gleichstellung bedeutet in steter, hier hochschulpolitischer Arbeit mit weitblickenden Konzeptionen und tagtäglicher Kleinstarbeit gleichstellungsrelevante Aspekte aufzurufen und sie immer wieder neu demokratisch und perspektivenreich zu verhandeln: in bilateralen Gesprächen ebenso wie in Gremien, in Lehre und Forschung oder in Pädagogik und Vermittlung. Ihre (hochschul-)politische Relevanz gewinnt Gleichstellung aus der Erkenntnis, dass individuelle Lebensumstände sowie gesellschaftlich verfestigte Wahrnehmungsmuster die berufliche Entfaltung, insbesondere von Frauen*, strukturell behindern. Gleichstellung ist daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Mit ihren Ansätzen und Maßnahmen trägt sie dazu bei, allen Mitgliedern einer Gesellschaft, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Ethnie, ein emanzipiertes und chancengerechtes Berufsleben zu ermöglichen.

Universitäten und Hochschulen, tragen hier eine besondere Verantwortung. Ihre Aufgabe liegt darin, junge Menschen auf Zukünftiges vorzubereiten, potenzielle Arbeitskontexte und innovative Berufsfelder zu antizipieren und den Studierenden – neben der Entwicklung ihrer fachlichen Kompetenzen – Erprobungsräume für Flexibilität und Handlungsfähigkeit anzubieten, so dass sie für berufliche, private und soziale Herausforderungen gestärkt aus dem Studium hervorgehen. Hierzu gehört ein auf allen Ebenen gelebtes und gewürdigtes kritisches Denken, das auch unbewusste Vorannahmen und strukturelle Benachteiligungen benennt und ihnen gezielt entgegenwirkt.

Über die hochschulpolitische Bedeutung hinaus, hat Gleichstellung an einer Hochschule für Musik und Theater eine gewichtige fachliche Aufgabe. Der Diskurs um Geschlechterrollen und -konstrukte ist historisch in Musik und Theater tief verankert und wird nach wie vor lebendig und kritisch geführt. Hierzu gehört das Spiel mit Rollenbildern, Stimmen und Geschlechtsidentitäten, das die Bereiche von Musik, Theater und Oper bis hin zu zeitgenössischen performativen Praktiken prägt. Zudem umfasst das Konzert- und Studienrepertoire, der zurecht viel diskutierte „Kanon der klassischen Musik“, bis heute nahezu ausschließlich Werke männlicher Komponisten, von Johann Sebastian Bach, über Ludwig van Beethoven, Robert Schumann, Franz Liszt, Johannes Brahms und Richard Wagner, bis hin zu Arnold Schönberg, Igor Strawinsky oder Karlheinz Stockhausen. Die eklatanten Asymmetrien im Repertoire eines Musikstudiums sind über Jahrhunderte gewachsen und haben sich seit dem 19. Jahrhundert verfestigt. Eine weitergehende Erforschung von Komponistinnen, die künstlerisch-wissenschaftliche Auseinandersetzung mit ihren Werken sowie deren Aufführung bleibt ein Studien-desiderat, auch wenn in den letzten Jahren wesentliche Fortschritte erzielt wurden. Geschlechtsspezifische Aspekte spielen zudem in nahezu allen Studiengängen der HfMT eine zentrale Rolle, so beispielsweise in der Musiktherapie. Wie in der Medizin und Psychotherapie, zeigt sich auch in der musiktherapeutischen Versorgung, dass Krankheitsbilder je nach Geschlecht unterschiedliche Merkmale aufweisen, und dass diagnostische Verfahren wie auch Behandlungsansätze entsprechend angepasst werden müssen.

Die HfMT Hamburg verfolgt daher einen Ansatz, der weit über die unmittelbare hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit hinausgeht. Sie möchte – auch jenseits einer Bewerbung um das Professorinnenprogramm – eine „gleichstellungsstarke Hochschule“ sein und Gleichstellung in den Bereichen Musik und Theater nicht nur quantitativ, sondern qualitativ und

nachhaltig weiterentwickeln. Künstlerische Praxis, wissenschaftliche Reflexion und hochschulpolitische Gleichstellung sollen Hand in Hand gehen, um gesellschaftliche Vorstellungen von Geschlecht historisch-systematisch produktiv zu thematisieren und systemisch nachhaltig zu verändern. Dies geschieht aus der Überzeugung, dass für einen tatsächlichen Kulturwandel ein entschiedener Umgang mit Gleichstellung, die Weiterentwicklung der Gender Studies und die fachgebundene Verankerung entsprechender Erkenntnisse unabdingbar sind. Damit verbindet sich die Hoffnung, dass Angehörige, Mitglieder und Absolvent:innen weit über die Hochschule hinaus zukunftsweisend wirksam werden: Sie verändern langfristig Publikum, Personal und Programme der Kulturinstitutionen ebenso, wie private Beziehungen, familiäre Rollenbilder und gesellschaftliche Vorstellungen von Geschlecht. Gleichstellung wird bestenfalls zu einem integralen Bestandteil einer vielfältigen, offenen und zukunftsfähigen Kulturpraxis – im beruflichen wie im persönlichen Leben.

Mit ihrer Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030 verfolgt die HfMT Hamburg sechs spezifische Ziele, die aus einer Stärken-/Schwächenanalyse abgeleitet und dem übergeordneten Ziel einer langfristigen Wirksamkeit Rechnung tragen. Sie wurden im Rahmen eines breit angelegten Beteiligungsverfahrens entwickelt. Ziele und Maßnahmen wurden gemeinsam mit Präsidium, Studiendekanatsräten sowie in Gesprächen mit Studiendekan:innen, dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Qualitätsmanagement erarbeitet und im Erweiterten Präsidium sowie im Senat mehrfach vorgestellt und diskutiert. Gleichstellung in einem weit gefassten Verständnis ist praktizierte Hochschulentwicklung auf verschiedenen Ebenen, die die Hochschule, ihre Außenwirkung und auch das gesellschaftliche und soziale Miteinander nachhaltig prägt. Die positive Erfahrung von inhaltlicher und struktureller Selbstwirksamkeit macht idealerweise alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule zu sozial verantwortungsvoll Handelnden und belebt auf diese Weise das Leitmotiv der HfMT Hamburg: „Künstlerische Exzellenz in gesellschaftlicher Verantwortung“.

1 Die Hochschule für Musik und Theater

Profil und Struktur

Die HfMT Hamburg versteht es als ihren Auftrag, künstlerische, pädagogische und therapeutische Praxis sowie Forschung und Lehre mit gesellschaftlichen Fragen zu verknüpfen. Gleichstellung ist dabei ein zentrales Anliegen, das von der aktuellen Hochschulleitung ausdrücklich unterstützt und eingefordert wird. Derzeit sind 1361 Studierende in 37 akkreditierten Studiengängen eingeschrieben, darunter Instrumentalmusik, Gesang, Schauspiel, Regie, Komposition, Dirigieren, Kirchenmusik, Jazz, Multimedia Composition, Musiktheorie, Musiktherapie sowie Kultur- und Medienmanagement. Pädagogische Studiengänge wie Schulmusik, Lehramt Theater, Elementare Musikpädagogik und Instrumentalpädagogik ergänzen das Studienangebot. Hinzu kommen fächerübergreifende Lehrformate (z. B. in Musikwissenschaft und Musiktheorie) sowie mehrere berufsbegleitende Programme. Das *ligeti centrum*, derzeit noch drittmittelfinanziert, verknüpft künstlerisch-wissenschaftliche Perspektiven mit MINT-Themen, etwa im Graduiertenkolleg ARTILACS („Artistic Intelligence in Latent Creative Spaces“). Möglich sind zudem Promotionen zum Dr. phil. und Dr. sc. mus.

Verglichen mit Universitäten ist die HfMT Hamburg mit 120 Professuren insgesamt, davon 56 Vollzeitprofessuren, eine kleine Hochschule. Präsidium, Erweitertes Präsidium, Hochschul-

senat, Studiendekanate und Fachgruppen bilden die Grundlage für akademische Entwicklung. Zusätzlich gibt es einen extern besetzten Hochschulrat (§ 84 HmbHG). Auf dezentraler Ebene ist die HfMT in sechs Studiendekanate untergliedert:

- SD I: Künstlerische Instrumentalstudiengänge
- SD II: Theaterakademie
- SD III: Pädagogische, therapeutische und wissenschaftliche Studiengänge
- SD IV: Komposition, Musiktheorie, Dirigieren, Jazz, *ligeti zentrum*
- SD V: Institut für Kultur- und Medienmanagement (KMM)
- SD XII: Studium generale

Seit dem Amtsantritt von Prof. Dr. Jan Philipp Sprick als Präsident im Oktober 2022 wurde die Gleichstellungsarbeit in enger Zusammenarbeit mit dem Kanzler der Hochschule, Dr. Henning Jeske, intensiviert. So wurde u. a. das Amt einer Vizepräsidentin für „Diversity, Gesellschaftliche Verantwortung, Rechts- und Gremienangelegenheiten“ geschaffen, das seit Januar 2023 von der Juristin Dr. Bilinç Ercan-Catanzaro ausgeübt wird. Als zentrale Gleichstellungsbeauftragte fungieren Dr. Silke Wenzel (Musikwissenschaft) und Prof. Karin Holzwarth (Musiktherapie). Sie sind der Grundordnung gemäß Teil des Erweiterten Präsidiums und mit jeweils zwei Funktionsstunden entlastet. Pro Studiendekanat begleiten in der Regel zwei dezentrale Gleichstellungsbeauftragte die Berufungs- und Einstellungsverfahren; die Entlastung pro Dekanat wurde von 2,25 SWS (2018) auf derzeit 3 SWS erhöht. Die frühere halbe Referent:innenstelle wurde 2022 von TV-L 9 auf TV-L 13 hochgruppiert und 2024 zur unbefristeten Vollzeitstelle „Referentin für Gleichstellung und Diversity Management“ ausgebaut. Die Besetzung erfolgte zum Januar 2025 durch Laura Louise Brunner. Die Hochschulleitung stellt der Gleichstellung darüber hinaus ein Jahresbudget von 14.500,- Euro zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind hochschulintern über die monatlich tagende Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (KoGI) verbunden, die als strategisches Gremium fungiert; der AStA ist mit einem Mitglied vertreten. Die HfMT Hamburg ist seit Beginn ihres gleichstellungspolitischen Engagements in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) sowie in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) vertreten. Die Gleichstellungsarbeit der HfMT Hamburg stützt sich auf zentrale hochschulinterne Dokumente:

- Die *Frauenförderrichtlinie* (2005) definiert Gleichstellungsregularien in Studium, Lehre und Forschung.
- Das *Gleichstellungszukunftskonzept* (2018–2022) benennt zahlreiche Maßnahmen, mit denen Gleichstellung an der HfMT vorangebracht wird.
- Die *Antidiskriminierungsrichtlinie* (2015/2022/2023) regelt das Beratungs- und Beschwerdemanagement bei Diskriminierung.
- Der *Verhaltenskodex* (2019/2023) stärkt ein respektvolles, diskriminierungssensibles Miteinander.
- Das *Diversity-Management-Konzept* (2024) analysiert Strukturen, benennt Handlungsfelder und formuliert Maßnahmen zur sozialen und kulturellen Öffnung, inklusive gleichstellungsrelevanter Aspekte.
- Die *Selbstverpflichtung zur Prävention von Machtmissbrauch im Unterricht* (2024), die auf dem Positionspapier sowie den Handlungsempfehlungen der RKM zum Umgang mit Machtmissbrauch an Musikhochschulen basiert, verpflichtet die HfMT Hamburg, verbindliche Präventionsmaßnahmen umzusetzen und Schutzstrukturen zu etablieren.

- Die *Selbstverpflichtung* der HRK-Mitgliederversammlung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“, der die HfMT im Juli 2025 beigetreten ist, legt einen wesentlichen Grundstein für das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität.
- Die *Antidiskriminierungsstrategie (2025)*, die u.a. präventive Sensibilisierungsmaßnahmen festsetzt.
- Den *Leitfaden zu geschlechtersensibler und inklusiver Sprache*.

Die Dokumente sind öffentlich einsehbar.¹ Ihre Sichtbarkeit unterstreicht den institutionellen Anspruch auf Fairness, Verantwortung und Prävention gegenüber Studierenden und Mitarbeitenden. Einen erweiterten rechtlichen Rahmen bietet das im Februar 2025 von der Hamburgischen Bürgerschaft verabschiedete *Gesetz zur Stärkung der Gleichstellung an Hamburger Hochschulen*. Es schafft zusätzliche Handlungssicherheit und Entwicklungsspielräume für die Gleichstellungsarbeit an der HfMT Hamburg.

In das vorliegende Konzept eingebunden ist auch die Stabsstelle Qualitätsmanagement. Im Jahr 2012 begründet, umfasst sie heute drei Mitarbeiterinnen (2 Vollzeitäquivalente). Mit Akkreditierungen, Evaluationen und Befragungen ist sie zu einem zentralen Instrument der Qualitätsentwicklung und -steuerung der HfMT Hamburg geworden. Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts für Parität soll Gleichstellung auch in diesem Bereich gezielt und umfassend verankert werden.

Teilnahme am Professorinnenprogramm (PP I-III)

Die HfMT Hamburg hat erfolgreich an den ersten beiden Runden des Professorinnenprogramms teilgenommen:

Professorinnenprogramm I (ab 2008): Das 2009 eingereichte Gleichstellungskonzept wurde positiv begutachtet. Gefördert wurden zwei W3-Professuren für Klavier (Berufung Oktober 2009) und Gesang (Berufung Oktober 2010). Die Finanzierung erfolgte anteilig durch die Hamburger Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (damals BWFG, heute BWFG). Mit den freiwerdenden Mitteln wurden u.a. gleichstellungsfördernde Maßnahmen wie flexible Kinderbetreuung und die Förderung von Genderforschung umgesetzt.

Professorinnenprogramm II (ab 2013): Auch die Umsetzungsdokumentation wurde positiv bewertet. Die Hochschule erhielt Fördermittel für eine W2-Vorgriffprofessur („Historische Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung“). Damit konnte das Themenfeld Genderforschung weiter strukturell gestärkt werden.

Professorinnenprogramm III (ab 2018): Das 2018 eingereichte Gleichstellungszukunftskonzept wurde abgelehnt. Kritisiert wurden u. a. unzureichende Zielkonkretisierungen und das Fehlen eines integrierten Qualitätsmanagements.

Besonderheiten künstlerischer und wissenschaftlicher Professuren

An künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen stellt die Förderung von Frauen* auf allen Qualifikationsstufen eine besondere Herausforderung dar: Der klassische Karriereweg über Promotion bzw. Qualifikationsstellen, Juniorprofessuren und Habilitation ist selbst bei den wissenschaftlichen Professuren an der HfMT – etwa in Kultur- und Medienmanagement oder

1 Vgl. hierzu www.hfmt-hamburg.de/hochschule/ueber-uns/diversity-und-gleichstellung (Stand: 24.08.2025).

Musiktherapie – nicht zwingend vorausgesetzt; nur in der Musikwissenschaft gelten Promotion und Habilitation bzw. habilitationsadäquate Leistungen als Voraussetzung für eine Berufung.

Für künstlerische Professuren gelten laut § 15 Abs. 5 HmbHG ein abgeschlossenes Hochschulstudium im ausgeschriebenen oder einem vergleichbaren Fach, die besondere Eignung für die Lehre sowie herausragende künstlerische Leistungen als konstitutive Voraussetzungen. Darüber hinaus wurden in Ausschreibungen der letzten Jahre u. a. folgende Qualifikationen als wünschenswert genannt: langjährige international profilierte künstlerische Tätigkeit, eigenständiges künstlerisch-didaktisches Profil, hohe Lehrkompetenz, Erfahrung in der Selbstverwaltung sowie – zunehmend – Diversitätssensibilität. Für musikpädagogische Professuren sind häufig mehrjährige schulische Berufserfahrungen Voraussetzung. Professuren im Bereich Kultur- und Medienmanagement erfordern ein anerkanntes berufliches Wirken in relevanten Einrichtungen. Künstlerische, pädagogische sowie Teile der wissenschaftlichen Professuren werden demnach aus einer anerkannten Berufspraxis heraus besetzt, beispielsweise als Solistin, Komponistin, Schauspielerin, Regisseurin, Orchestermusikerin, Kirchenmusikerin, Musikpädagogin, klinische Musiktherapeutin oder Chefredakteurin. Während an Universitäten eine akademische Laufbahn stringent vorgezeichnet ist, bedeutet die Berufung auf eine Professur an künstlerischen Hochschulen in den meisten Fällen einen Berufswechsel oder mindestens einen Wechsel im Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit.

Die strukturelle Ausgangslage hat direkte Auswirkungen auf die Gleichstellungsstrategie der HfMT Hamburg. Bei der Ausschreibung einer Professur für Trompete kann beispielsweise eine mehrjährige Orchestererfahrung verlangt werden. Aufgrund des geringen Frauenanteils im Bereich Trompete in deutschen Berufsorchestern beschränkt dieses eine Kriterium den Kreis qualifizierter Bewerberinnen auf etwa 4%.² Solche externen Geschlechterverhältnisse müssen bei der Konzeption geeigneter Fördermaßnahmen berücksichtigt werden. Die HfMT Hamburg ist Abbild einer künstlerisch-gesellschaftlichen Realität, von der sie geprägt wird und die sie zugleich zukunftsweisend verändern will.

2 Stärken-/Schwächenanalyse

Berufungsmanagement

Die HfMT Hamburg hat insbesondere seit der Neuaufstellung des Präsidiums im Jahr 2022 zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Berufung von Frauen auf Professuren zu stärken. Gestützt durch die Leitungsebene und unter Mitwirkung der Berufungsausschüsse und der Präsidialverwaltung wirkten zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte darauf hin, dass institutionelle Richtlinien – wie die paritätische Einladungsliste und die Vorgabe, mindestens eine Frau auf Berufungslisten zu führen, – (wieder) konsequent umgesetzt werden. Aus diesem Prozess ging im Sommersemester 2025 die Neufassung der *Berufungsordnung* hervor. Diese integriert sowohl das neue *Gesetz zur Stärkung der Gleichstellung an Hamburger Hochschulen* als auch die bestehende *Frauenförderrichtlinie* der HfMT Hamburg. Die neue Ordnung wurde im Erweiterten Präsidium umfassend beraten und am 9. Juli 2025 vom Senat beschlossen. Sie regelt u. a.:

2 Vgl. Musikinformationszentrum [MIZ]: *Frauen in Berufsorchestern nach Instrumentengruppen*, Stand 2022 (online verfügbar unter: <https://miz.org/de/statistiken/geschlechterverteilung-in-deutschen-berufsorchestern>, Stand: 27.08.2025).

- die Verpflichtung zu angemessenem Scouting,
- die paritätische Einladungsliste als Regelfall,
- das Erfordernis, mindestens eine Frau auf die Berufungsliste zu setzen,
- die Berücksichtigung der Geschlechterparität im Berufungsausschuss, insbesondere auf professoraler Ebene,
- ein mögliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten gemäß HmbHG § 87 Abs. 5, sowie
- die Möglichkeit eines Minderheitenvotums für studentische und Mittelbauvertretungen.

Zudem werden Gleichstellungsbeauftragte in allen Ausschreibungen für Professuren als Ansprechpersonen genannt, um frühzeitig Zugänglichkeit und Sichtbarkeit für gleichstellungsbezogene Anliegen zu schaffen. Ein ergänzender *Berufungsleitfaden*, der Gleichstellungsregularien in einer eigenen Spalte sichtbar macht, ist eine Maßnahme des vorliegenden *Gleichstellungskonzepts für Parität*.

Hochschulpolitische Entwicklungen und Status Quo in Zahlen

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über Datenstände zu Studierenden, Mitarbeitenden und Professuren im Zeitverlauf von 2012 bis heute und zeigt auf, an welchen Stellen sich struktureller Handlungsbedarf abzeichnet. Die vorliegenden Zahlen wurden im Zuge der Antragstellung systematisch gebündelt und bilden eine solide Ausgangsbasis für den Aufbau eines dauerhaft verankerten Gleichstellungsmonitorings. Ziel ist es, diese Datenerhebungen künftig kontinuierlich fortzuschreiben, methodisch weiterzuentwickeln und gezielt in strategische Steuerungsprozesse zu übersetzen.

HfMT Hamburg	WS 2012/13	WS 2017/18	WS 2024/25
Hauptamtliche Professuren (VZ +TZ)	54	57	56
Davon Frauen	15 (27%)	15 (26%)	16 (29%)
Nebenberufliche Professuren³	85	64	64
Davon Frauen	17 (20%)	14 (22%)	18 (28%)
Künstlerisch-wissenschaftliche MA	18	40	63
Davon Frauen	15 (83%)	20 (50%)	30 (48%)
Lehrbeauftragte	147	205	335
Davon Frauen	64 (43%)	80 (39%)	148 (44%)

Abb. 1: Lehrende an der HfMT Hamburg, Entwicklung 2012-2025

Professor:innen: An der HfMT Hamburg sind zum Stichtag 1. April 2025 insgesamt 120 Professor:innen beschäftigt. 47 ordentliche Professuren arbeiten in Vollzeit, darunter 13 Frauen (= 28 %). Die Umrechnung aller Professuren (inkl. Teilzeitprofessuren und nebenberuflichen Professuren) ergibt 20,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) für Frauen (28,77 %) und 50,78 VZÄ für Männer (71,23 %). Damit zeigt sich nicht nur eine ungleiche Verteilung der Professuren, sondern auch ein deutliches Ungleichgewicht im Beschäftigungsumfang. Besonders auffällig ist die Dominanz männlich besetzter Stellen in den älteren Besoldungsgruppen (C2 bis C4) – ein strukturelles Erbe früherer Berufungsjahrgänge, das bis heute nachwirkt und durch befris-

3 Die Stellenprofile Teilzeit- und nebenberufliche Professur stellen eine Besonderheit der HfMT Hamburg dar. Teilzeit-Professuren (Tz) sind Professuren mit einer Unterrichtsverpflichtung von mindestens 50% der Regellehrverpflichtung gem. §16,6 HmbHG (Beamte oder Angestellte mit Sonderarbeitsvertrag). Nebenberufliche Professuren sind mit weniger als der Hälfte der Regellehrverpflichtung beschäftigt, sollen ihre Aufgaben regelhaft neben einer hauptberuflichen Tätigkeit ausüben und werden gem. § 32 HmbHG in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis angestellt.

tete Seniorprofessuren teilweise verlängert wird (vgl. Abb. Anh1). Im Vergleich zum Zeitraum 2012-2017 konnte die Professorinnenquote demnach von 23% auf ca. 28-29% erhöht werden. Dennoch liegt sie im Gesamtbild nach wie vor unter 30%. Anhand der Zahlen lassen sich jedoch auch positive Trends ablesen. So liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitprofessuren mit W-Besoldung, eingeführt zum 1.10.2004, bereits bei 34,3 %: W2-Professuren: 23, davon 7 Frauen*; W3-Professuren: 12, davon 5 Frauen*.

Neuberufungen: Mit der Neuaufstellung des Präsidiums, wurde das gleichstellungspolitische Berufungsmanagement an der HfMT Hamburg strategisch neu ausgerichtet und gezielt weiterentwickelt (vgl. Abb. Anh2). In diesem Zusammenhang wurden bestehende Instrumente geschärft, Schnittstellen gestärkt und gleichstellungsbezogene Standards konsequenter angewendet. Die Berufungszahlen spiegeln diese Entwicklung: Während im Zeitraum 2013–2017 unter 17 Neuberufungen lediglich 4 Frauen* berufen wurden (= 24 %), liegt der Frauenanteil bei den 12 Neuberufungen seit Oktober 2022 bei 58 % (7 von 12). Diese Entwicklung verdeutlicht, dass gleichstellungsorientierte Strukturen und Steuerungsmaßnahmen Wirkung entfalten, wenn sie systematisch verankert und hochschulweit mitgetragen werden.

Die Geschlechterverteilung an der HfMT Hamburg ist stark fachabhängig und weist deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Studienbereichen auf. In einzelnen Fachrichtungen wie Musiktherapie oder Musikpädagogik ist die Repräsentanz von Frauen* hoch, in anderen – etwa Dirigieren, Komposition oder in bestimmten Instrumentalfächern – dagegen deutlich geringer, bis hin zu 0%, so z. B. im Fach Orgel bei insgesamt 4 Professuren und im Fach Violoncello bei insgesamt 3 Professuren. Im Gesamtbereich Blasinstrumente sind unter 17 Lehrenden insgesamt (Professor:innen und Lehrbeauftragte) gerade einmal 2 weiblich*. Im SD III (wissenschaftliche, pädagogische und therapeutische Studiengänge) sind wiederum bereits 12 der 28 Professuren weiblich besetzt (43 %), die Theaterakademie / SD II liegt mit einem Frauenanteil von 58 % (7 von 12 Professuren) derzeit sogar leicht über dem paritätischen Zielwert. Neben der Gesamtsteigerung der Professorinnenquote strebt die HfMT daher an, in Fächern mit zwei oder mehr Professuren Neuberufungen zu nutzen, um – unter Wahrung der Bestenauslese – fachintern nach und nach Parität herzustellen. Gelungen ist dies in den letzten drei Jahren z. B. in den Fächern Schulmusik/Musikpädagogik, Kulturmanagement, Musikwissenschaft und Schauspiel.

Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter:innen: Bei den künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zeigt sich zum Stichtag 1. April 2025 ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: 30 der insgesamt 63 Personen sind Frauen*, 33 Männer. Dieser Bereich bildet damit eine der wenigen Statusgruppen, in denen Frauen* strukturell nicht unterrepräsentiert sind. Zugleich handelt es sich um eine heterogene Gruppe mit teils befristeten Verträgen, stark divergierenden Tätigkeitsprofilen und unklaren Karriereperspektiven. Eine systematische Strukturentwicklung, wie sie im Rahmen der *Hamburger Erklärung*⁴ angestrebt wird, bietet hier zentrale Gleichstellungspotenziale – sowohl hinsichtlich planbarer Laufbahnen als auch institutioneller Sichtbarkeit.

Lehrbeauftragte: Unter den Lehrbeauftragten zeigt sich eine ungleiche Verteilung mit starker fachlicher Varianz. So liegt der Männeranteil im SD IV (Komposition, Musiktheorie, Dirigieren,

4 Die „Hamburger Erklärung zu Hochschulkarrierewegen in der Wissenschaft“ (2023) ist eine Selbstverpflichtung, planbare und chancengerechte Karrierewege jenseits der Professur zu schaffen – insbesondere durch die Stärkung und Ausdifferenzierung von TV-L 13-Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau.

Jazz) bei über 70 %, während Lehraufträge in den Studiendekanaten II, III und XII mehrheitlich an Frauen vergeben werden (vgl. Abb. Anh3)

Studierende: Ebenso variiert die Geschlechterverteilung unter den Studierenden der HfMT Hamburg deutlich, nicht nur zwischen den Studiendekanaten, sondern auch auf Ebene der Fachgruppen (vgl. Abb. Anh4). Exemplarisch zeigen dies die folgenden Fächer: Im Fach Violine liegt der Frauen*anteil bei rund 77 % (49 von 64 Studierenden), während er im Fach Trompete nur 20 % beträgt (4 von 20 Studierenden). Auch im Fach Klavier zeigt sich mit 38 % weiblichen* Studierenden (24 von 64) ein klares Ungleichgewicht zugunsten männlicher Studierender. Besonders ausgeprägt ist die Differenz im Bereich Jazz: Im BA Jazz liegt der Frauenanteil aktuell bei nur 18 % (9 von 50 Studierenden), in den Studiengängen Master Jazzkomposition und Dr. Langner Jazzmaster ist er noch geringer. Im Bereich Kultur- und Medienmanagement zeigt sich ein anderes Bild: Im Bachelor liegt der Frauenanteil bei 77 % (60 von 78 Studierenden), im Master bei 70 % (70 von 100) und in der Promotion sogar bei 85 % (11 von 13). Lediglich im Zertifikatsprogramm ist die Verteilung etwas ausgeglichener mit 58 % Frauen (15 von 26) und 42 % Männern (11 von 26). KMM ist damit ein Bereich, in dem Frauen überdurchschnittlich stark vertreten sind – mit Chancen für weibliche Karrierewege in Management und Leitung von Kulturinstitutionen, aber zugleich mit der Aufgabe, die Studiengänge diverser zu gestalten.

Diese Beispiele, die zudem die Kaskade innerhalb des Studiums abbilden, verdeutlichen den strukturellen Handlungsbedarf und zeigen, dass Gleichstellungsarbeit fachspezifisch ansetzen muss. Es braucht gezielte Maßnahmen in den einzelnen Fachgruppen, um bestehende Ungleichgewichte zu erkennen und aktiv zu verändern. Der Aufbau eines dezentral verankerten Gleichstellungsmonitorings sowie fachgruppenbezogene Fördermaßnahmen – wie im Antrag skizziert – sind dabei entscheidende Schritte, um langfristig geschlechtergerechte Studienbedingungen zu schaffen.

Das Kaskadenmodell: Nimmt man hochschulinterne Laufbahnen in den Blick, so veranschaulicht das Kaskadenmodell, dass an der HfMT Hamburg Frauen* zwar in frühen Ausbildungsphasen überrepräsentiert, aber mit zunehmender Qualifikationshöhe deutlich unterrepräsentiert sind. Während im Studium noch rund 60 % der Studierenden weiblich sind, zeigen sich auf der Ebene von Promotion (wissenschaftlich) und Konzertexamen (künstlerisch) gegenläufige Geschlechterverhältnisse: mehr Männer* promovieren, aber es sind mehr Frauen*, die für den höchsten künstlerischen Hochschulabschluss, das Konzertexamen (KE), zugelassen werden. Ebenfalls auffallend ist, dass sich bei den W3 bzw. C4-Professuren die Geschlechterverteilung nochmals annähert.

Die hochschulexternen Laufbahnen in eine Professur überspringen häufig die Stufen Promotion bzw. Konzertexamen sowie den künstlerisch-wissenschaftlichen Mittelbau. Zwar entzieht sich die Gleichstellung in der Berufspraxis weitgehend einer hochschuleigenen Kontrolle, ihre Auswirkungen müssen jedoch ein wesentlicher Teil der Gleichstellungsarbeit an der HfMT Hamburg sein. Gleichzeitig wirkt eine sorgfältige Gleichstellungsarbeit an der Hochschule längerfristig in die entsprechenden Kulturinstitutionen hinein. Im Zwischenfeld angesiedelt sind Lehraufträge, die auf die geforderte akademische Lehrerfahrung einzahlen, dabei jedoch häufig parallel zu einem anderweitigen Beruf übernommen werden.

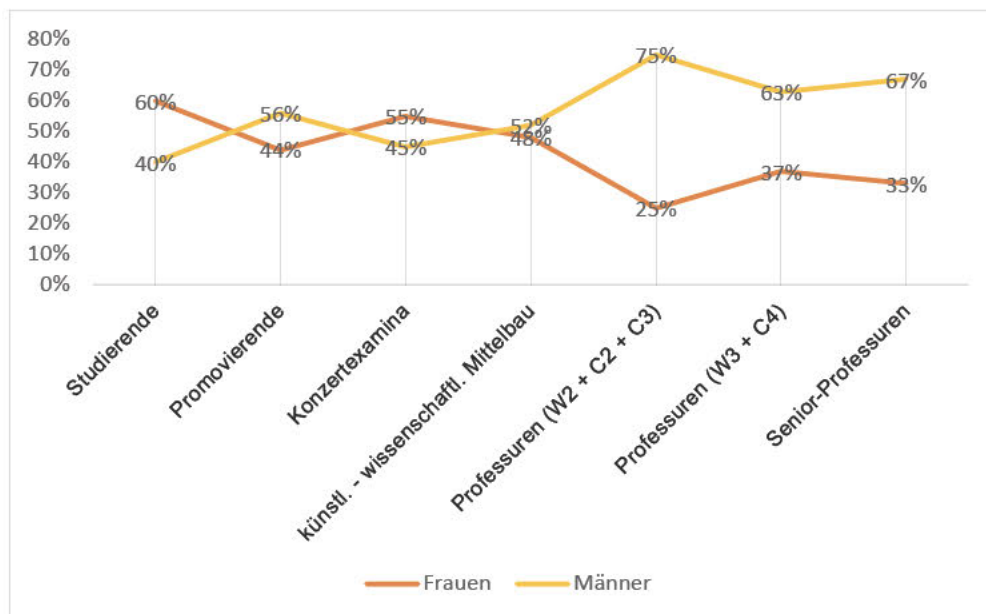


Abb. 2: Kaskadenmodell hochschulinterne Laufbahn, Daten 01.04.2025

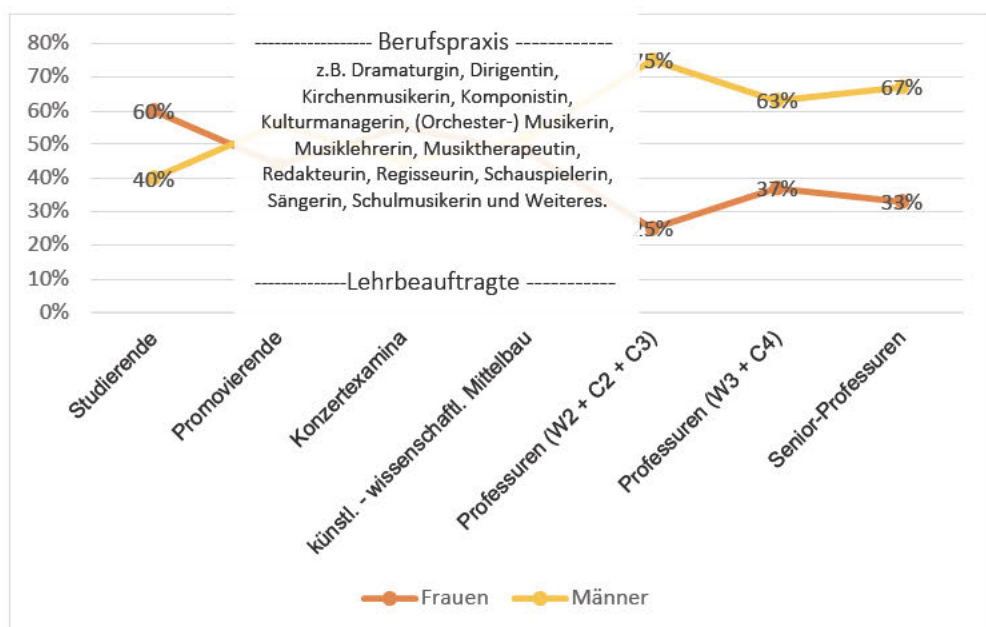


Abb. 3: Kaskadenmodell hochschulexterne Laufbahn, Daten: 01.04.2025

Leitungsfunktionen: Bei den Leitungsfunktionen der HfMT Hamburg besteht mehrfach Gleichstellungsbedarf, auch wenn die Erhöhung der Anzahl von Leitungsfunktionen in den vergangenen Jahren zur Erhöhung der Frauenquote beitrug. Präsident und Kanzler sind derzeit männlich, das Kernpräsidium insgesamt (Präsident, Kanzler und Vizepräsident:innen) ist mit drei Männern und zwei Frauen nahezu paritätisch besetzt. Auf der dezentralen Ebene zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht: Nur ein Studiendekanat (SD II) wird von einer Frau geleitet; die übrigen fünf Studiendekane sind Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16,6 %, der unter Einbezug der Prodekan:innen auf 36,3 % ansteigt. Ab Januar 2026 wird die derzeit männlich besetzte Institutsleitung KMM von einer Frau* übernommen, so dass bereits eine weitere weibliche Leitung vorgesehen ist (vgl. Abb. Anh5).

Profilbildung Gender Studies

Die HfMT Hamburg zählt im Bereich Gender Studies zu den europaweit am stärksten profilierten künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen. Die folgenden Beispiele belegen und konkretisieren dieses Profil.

Bereits 1999 wurde die öffentliche Ringvorlesung „Gender Studies“ etabliert, die seither jedes Wintersemester stattfindet. Themen der letzten Jahre waren u. a. „Frauen- und Geschlechterforschung in der Musik“, „Gender und Komposition“, „Männlichkeit(en) in der Popmusik“ oder inklusive Perspektiven im Musik- und Theaterbetrieb. Die Ringvorlesung im Wintersemester 2025/26 steht unter dem Titel *Genderdialoge in Musik und Theater*. Bereits 2002 wurde die Professur „Musikwissenschaft und Gender Studies“ eingerichtet, die bis 2022 bestand. Anschließend wurde die Professur für Musikwissenschaft und Gender Studies – anders als im Gleichstellungszukunftskonzept von 2018 vorgesehen – nicht mit dieser Denomination fortgeführt. Die HfMT Hamburg hat sich dazu entschieden, die Professur hin zu einem systematischen bzw. musiksoziologischen Schwerpunkt zu erweitern und entsprechend zu besetzen; Genderforschung wurde in der Ausschreibung als ein möglicher Schwerpunkt benannt. Ein weitergefasstes Ziel ist es, Erkenntnisse der Gender Studies in der Breite, d.h. über die Musikwissenschaft hinaus, in den einzelnen Fächerkulturen der HfMT Hamburg zu verankern.

Aus der Professur mit Genderdenomination ging 2004 das Projekt **MUGI. Musik und Gender im Internet**⁵ hervor, das bis heute besteht. Das Projekt erforscht vorwiegend Musikerinnen und Komponistinnen, darunter zahlreiche Ersterforschungen, und bietet quellenbasierte Lexikonartikel, die sorgfältig lektoriert und redigiert werden. Internationale Kooperationen, u.a. mit dem CID Fraen in Luxemburg, Forschungen im Bereich der Digital Humanities (derzeit: Entwicklung einer KI-gestützten Suche) sowie die Planung eines Sachteils sorgen für stete Weiterentwicklungen des Projekts. Damit leistet MUGI einen zentralen Beitrag zur künstlerisch-wissenschaftlichen Profilbildung der HfMT Hamburg im Bereich Genderforschung und stellt gleichzeitig anderen Hochschulen wissenschaftlich fundierte Kenntnisse zur Verfügung. Die HfMT kofinanziert das Projekt mit jährlich Euro 12.350,-.

Im April 2025 fand zum dritten Mal das von Studierenden organisierte und vom Präsidium unterstützte Festival **Feminale** statt. Vier Tage lang präsentierten Studierende, Lehrende und Gäst:innen Werke von Komponistinnen wie Anna Amalia von Preußen, Claude Arrieu, Amy Beach, Lili Boulanger, Fanny Hensel oder Kaija Saariaho – ein Spektrum von Barock bis zur zeitgenössischen Musik. Das Festival bringt Sichtbarkeit und künstlerische Auseinandersetzung von und mit Komponistinnen in einem hochschulweiten Format zusammen.

Im Rahmen der bundesweiten Initiative „**Vielfalt an deutschen Hochschulen**“ der HRK und des BMBF warb die HfMT Hamburg Euro 50.000,- ein. In sechs **Study Weeks** (2023/24) wurden Themen wie Klassismus, Inklusion, Kolonialität, Geschlecht, Nähe und Distanz sowie Antidiskriminierung und Bildungsteilhabe partizipativ bearbeitet. Das Lehrprojekt *Diversität 2024 – Im Ensemble* und die Arbeitsgruppe „Curricula und Leitbild Lehre“ tragen die Ergebnisse in Struktur und Lehre weiter. Studierende der HfMT Hamburg können am hochschulübergreifenden *Zentrum für Gender und Diversity (ZGD)* ein Zertifikatsstudium absolvieren. Das **Lehrtableau Gender und Diversity** steht allen Hamburger Studierenden offen; vier Grundlagen-Lehraufträge werden jedes Semester vergeben. Die Veranstaltungen sind in die Wahlbereiche der Studiengänge an der HfMT integriert.

5 Siehe <https://mugi.hfmt-hamburg.de> (Stand: 26.08.2025).

Im Bereich Jazz, in dem nach wie vor Frauen* erheblich unterrepräsentiert sind, gibt die an die HfMT Hamburg angebundene [JazzHall gGmbH](#) gezielt starken weiblichen Stimmen im Jazz eine Bühne. In der Geschichte des Jazz waren Instrumentalistinnen die absolute Ausnahme, daher gab es lange Zeit einen Mangel an weiblichen Vorbildern. Die Auswirkungen davon sind nach wie vor zu spüren, Fortschritte sind aber deutlich zu bemerken. Gerade in den letzten zehn Jahren wurden selbstbewusste Bandleaderinnen* aller Instrumente zunehmend zur Selbstverständlichkeit. Die Ermutigung, Einbindung und Förderung von aufstrebenden Jazzmusikerinnen* ist deshalb ein wichtiges Anliegen, das auch programmatisch in diesem Herbst thematisiert wird, in dem sieben Konzerte junger Bandleaderinnen in der Jazz-Hall angesetzt sind.

In den letzten Jahren fanden mehrere, teils [Internationale Tagungen](#) zum Thema Gender Studies an der HfMT Hamburg statt, darunter die *Themenoffene Arbeitstagung der Fachgruppe Frauen- und Genderstudien der Gesellschaft für Musikforschung* (2023) sowie das Symposium *Female and Non-binary People in Multimedia* am ligeti zentrum (2024). In [Lehrveranstaltungen und Qualifikationsarbeiten](#) sind Gender Studies kontinuierlich präsent, u. a. mit einem regelmäßigen Forschungsseminar zu Komponistinnen (seit SoSe24) oder dem Seminar *Genderdialoge* (WiSe 2024/25 und WiSe 2025/26, beide Musikwissenschaft), die entsprechende Abschlussarbeiten hervorrufen. In der Theaterakademie ist das Seminar „Gender & Diversity“ als Pflichtveranstaltung fest im Curriculum der beiden Regie-Studiengänge verankert, ein genderkritisches Lesen von Dramen und Stoffen wird in allen Studiengängen vorausgesetzt. Im Studiengang Regie Musiktheater wird der Diskurs seitens der Studentinnen teils vehement geführt; auch hier beschäftigen sich mehrere Abschlussarbeiten mit diesem Thema.

Als eine Maßnahme des im Jahr 2024 verabschiedeten Diversity Management Konzeptes hat sich eine breit aufgestellte AG gebildet, die sich unter anderem mit dem Thema der [curricularen Verankerung](#) entsprechender Inhalte und Kompetenzen, auch aus dem Bereich der Gender Studies und der Komponistinnenforschung, beschäftigt. Für die kommenden drei Jahre ist zudem eine grundlegende strukturelle Überarbeitung der Instrumentalstudiengänge geplant, bei der die Erweiterung der Curricula einen wesentlichen Aspekt darstellt.

Zentrale Strukturen und Kooperationen

Die HfMT Hamburg verfügt über umfassende zentrale Strukturen und Kooperationen, die Gleichstellung strategisch stärken und Frauen* in Studium und Berufsleben stützen. Ein bundesweit beachtetes Instrument ist der [Vertrauensrat \(VR\)](#). Das statusübergreifende Gremium besteht seit über 20 Jahren an der HfMT Hamburg als niedrigschwellige, vertrauliche Anlaufstelle für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende. Es begleitet informelle Klärungsprozesse, unterstützt Ratsuchende im Umgang mit Diskriminierung und grenzverletzenden Erfahrungen und leitet – auf Wunsch – an zuständige interne oder externe Stellen weiter. Der VR wirkt präventiv, etwa durch Gesprächsangebote zur Konfliktdeeskalation, und begleitet Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung, Machtmissbrauch oder sexualisierter Gewalt. So trägt er dazu bei, Gleichstellung auch im Hochschulalltag partizipativ und konfliktensibel umzusetzen.

Seit 2021 veranstaltet die Gleichstellung der HfMT Hamburg alle zwei Jahre einen [Aktionstag zu Machtverhältnissen in künstlerischen Lehr-Lern-Beziehungen](#). Beiträge werden über einen Open Call aus der Hochschule gewonnen und in einer gemischten Planungsgruppe (Studierende, Lehrende, Verwaltung, Technik) kuratiert. Das Format richtet sich an alle Geschlechter und hat stetig wachsende Resonanz. Am 27. November 2025 findet ein bundes-

weiter Aktionstag aller deutschen Musikhochschulen unter dem Titel *KUNST. MACHT. MENSCHLICHKEIT. Kritische Perspektiven* statt, an dem sich die HfMT beteiligen wird.

Ein weiteres strukturell verankertes Angebot besteht mit der [Arbeitsstelle Musik und Gesundheit](#) am Institut für Musiktherapie. In Kooperation mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf bietet sie seit 2018 psychologische Beratung⁶ sowie eine allgemeine Sprechstunde für Musiker:innen an. Durch Workshops, Infotage und Seminare stärkt sie die Gesundheitskompetenz insbesondere von jungen Berufsmusiker:innen in künstlerischen und musikpädagogischen Studiengängen.

Seit dem 2014 ist die HfMT Hamburg als „[Familiengerechte Hochschule](#)“ zertifiziert und befindet sich im sogenannten Dialogverfahren. Dabei handelt es sich um die letzte Stufe der Auditierung für alle Hochschulen, die erfolgreich die zwei Re-Auditierungen durchlaufen haben (9 Jahre in Auditierung). Das Familienbüro wurde 2010 mit Mitteln des Professorinnenprogramms eingerichtet und anschließend verstetigt. Dort unterstützt eine Mitarbeitende mit individueller Beratung, einem Kinderbetreuungsangebot auf dem Campus, Babysitterzuschüssen und einer strategischen Weiterentwicklung der Maßnahmen auf Basis regelmäßiger Befragungen von Studierenden und Mitarbeitenden. Die Hochschule unterstützt dies mit jährlich rund Euro 3.500,- sowie mit einem entfristeten Stellenanteil. Zudem ist die Hochschule Teil des „[Dual Career Center Netzwerks](#)“ [Hamburg und der Norden](#).

Durch die Neubesetzung der Stelle „Referentin für Gleichstellung und Diversity“ ist die HfMT Hamburg seit Anfang 2025 Mitglied des [Netzwerkes „Gleichstellungsbeauftragte der Hamburger Kulturinstitutionen“](#). Im Jahr 2020 von Laura Louise Brunner gegründet, bündelt das Netzwerk die Expertise hiesiger Kultureinrichtungen und schafft Raum für kollegiale Beratung und gemeinsame Strategien. Mit dem Beitritt der HfMT Hamburg als auch der Hochschule für Bildende Künste (HfBK) und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) erhält das Netzwerk eine neue Qualität: Es schafft eine Verbindung zwischen der Gleichstellungsarbeit an Hamburger Hochschulen und in Kulturinstitutionen.

Als Kooperationspartnerin im Hamburger Qualifizierungs- und Stipendienprogramm [Pro Exzellenzia lead](#) (2025–2028) fördert die HfMT Hamburg in Zusammenarbeit mit der Hamburg Innovation GmbH die wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Karriereentwicklung hochqualifizierter Akademikerinnen. Das ESF-geförderte Programm wurde von den Gleichstellungsbeauftragten der Hamburgischen Hochschulen im Jahr 2009 gegründet und bietet Stipendien, Coachings, Workshops und Vernetzungsformate zur gezielten Vorbereitung auf Leitungsfunktionen. Auch Promovendinnen* der HfMT Hamburg profitieren von diesen Angeboten. In den vergangenen Jahren wurden hier 1-2 Stipendien pro Jahr vergeben; das nächste Stipendium wird zum 1.11.2025 ausgeschrieben.

[Die Zukunft der Gleichstellungsarbeit an der HfMT Hamburg. Eine Analyse](#)

Die erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen* in Professuren an der HfMT Hamburg ist nicht allein mit strukturellen Defiziten zu erklären, auch wenn hier – wie gezeigt – noch viel getan werden kann. Vielmehr sind dem gesamten Bereich Musik und Theater spezifische Bedingungen inhärent, die nicht allein in der Handlungsmacht der HfMT Hamburg liegen, denen aber für eine wirksame Gleichstellungsarbeit zu begegnen ist. Denn trotz der erheblichen Intensivierung und konsequenten Umsetzung der genannten, größtenteils auch strukturell veranker-

6 Darüber hinaus kooperiert die HfMT Hamburg mit externen Beratungsstellen, u.a. mit der Psychologischen Beratungsstelle der Universität Hamburg.

ten Maßnahmen, konnten in gleich mehreren Berufungsverfahren der Jahre 2024 und 2025 keine paritätischen Anhörungen von Kandidat:innen stattfinden. Eine der größten Herausforderungen war, dass zwar paritätische Einladungslisten erstellt wurden, viele der eingeladenen Frauen jedoch ihrerseits absagten. Individuelle Nachfragen ergaben, dass die Frauen u.a. Sorge um die Vereinbarkeit der Dreifachbelastung von Familie, künstlerischer Tätigkeit und professoraler Lehrverantwortung hatten. Bisherige gesetzliche Vorgaben sowie die verschiedenen Maßnahmen und Regelungen bedeuten zwar einen erheblichen Fortschritt in der Gleichstellung und sind daher beizubehalten, sie sind jedoch mitnichten ausreichend. Für die Ziele des Gleichstellungskonzepts für Parität strebt die HfMT Hamburg daher an, Gleichstellung qualitativ, inhaltlich interdisziplinär, spezifisch auf die Gegebenheiten der jeweiligen Fachgruppen abgestimmt und mit hoher persönlicher Ansprache der gewünschten Zielgruppen voranzubringen.

Eine Hochschule für Musik und Theater muss sich hierfür mit historisch tradierten Gegebenheiten auseinandersetzen und deren erhebliche Nachwirkungen im Heute anerkennen. Hierzu gehört z. B. die tradierte geschlechtsspezifische Zuordnung des Instrumentalspiels: Die Harfe ist bereits im 19. Jahrhundert zu großen Teilen weiblich besetzt, ebenso die Violine, während Blechblasinstrumente bis heute stark männlich konnotiert sind. Diese (Vor-) Bilder bleiben in den Instrumentalstudiengängen als unbewusste Vorannahmen bestehen. Nicht viel anders sieht es im Bereich Theater aus. Dabei sind die Hierarchien im Bereich Oper weitaus fester und konservativer als im Sprechtheater. Ein tiefsitzender, männlich geprägter Geniekult beeinflusst bislang nahezu alle Kunstsparten. Die daraus resultierende Abwertung von Frauen durch unbewusste bzw. unreflektiert kolportierte bewusste Vorannahmen beginnt nicht in den Berufungsverfahren auf eine Professur, sondern sehr viel früher und sie sind in ihrer Wirkung nicht zu unterschätzen: Diese Abwertungen beeinträchtigen das Selbstbewusstsein von Frauen*, verhindern Risikobereitschaft, schüren die Angst vor weiterer Abwertung und Ablehnung in kompetitiven Verfahren und hindern auf diese Weise Frauen* an der vollen Entfaltung ihrer Möglichkeiten.

Zudem wird in künstlerischen Studiengängen bislang nur selten eine akademische Laufbahn als möglicher beruflicher Entwicklungshorizont in den Blick genommen. Es dominiert die Ausbildung für konkrete Berufe, wie beispielsweise eine Tätigkeit im Orchester mit einem klar definierten Anforderungsprofil, das in Probespielen abgefragt wird. Der Übergang von Studium oder künstlerischer Berufspraxis in eine lehrende oder künstlerisch-wissenschaftliche Position an der HfMT Hamburg verläuft entsprechend diffus und ist häufig von individuellen Zufällen abhängig. Daher ist es notwendig, Frauen* in Qualifizierungsphasen nicht nur zu stärken, sondern auch ganz explizit mögliche Wege in eine Professur aufzuzeigen. Es gilt die „Zwischenzeit“ in der Berufspraxis in den Blick zu nehmen und den Einstieg in eine professorale Laufbahn vorzubereiten. Die HfMT strebt die Etablierung von hochschulübergreifenden Netzwerken an, um gemeinsam mit anderen Musik- und Kunsthochschulen systemische Zugänge zur künstlerischen Professur für Frauen* zu schaffen und den Austausch sowie die Sichtbarkeit geeigneter Kandidatinnen* hochschulübergreifend zu fördern. Ein kontinuierlich gepflegtes Netzwerk von Alumnae kann dazu beitragen, längerfristig Laufbahnen zu begleiten und auch spätere Einstiegsphasen aktiv zu unterstützen.

Die Qualitätskriterien und Leistungsprämissen, nach denen die sogenannte „Bestenauslese“ bislang in einer Art stillschweigendem Konsens definiert wird, wurden in einer Zeit geprägt, in der der gesamte akademische Bereich nahezu ausschließlich männlich dominiert war. Sie können daher historisch-strukturell nicht die Bedürfnisse der heutigen Gesellschaft

abbilden und sind aus Sicht von Gleichstellung und Hochschulentwicklung weder zeitgemäß noch zukunftsfruchtig. Gerade im Musikbereich, in dem der klassisch-romantische Kanon, wie er im 19. Jahrhundert ausgeprägt wurde, nach wie vor im Vordergrund steht, wirken in den Qualitätskriterien spezifisch männliche, teils auch patriarchale Perspektiven nach. Das Leitmotiv der HfMT, „Künstlerische Exzellenz in gesellschaftlicher Verantwortung“, stellt daher den etablierten künstlerischen Exzellenzbegriff selbst in Frage.

Angesichts der rapiden Veränderung gesellschaftlicher Anforderungen an die Berufsfelder, für die die HfMT Hamburg ausbildet, sind Qualität und Exzellenz in künstlerischen Studiengängen umfassend zu diskutieren und neu zu definieren. Damit stehen zugleich die Maßstäbe und Qualitätskriterien, anhand derer die sogenannte Bestenauslese derzeit durchgeführt wird, auf dem Prüfstand. Der ausschließliche Fokus auf ein begrenztes Studienrepertoire in herausragender Interpretation wird zukünftigen Anforderungen an professionelle Musiker:innen nicht mehr gerecht. Eine Erweiterung von Qualitätskriterien für künstlerische Professuren, die parallel zu künstlerischer Exzellenz und Lehrbefähigung auch Kriterien wie Forschungstätigkeit, Repertoireerweiterung, Kooperationsprojekte, eine gesellschaftlich breite Erfahrung in Musikvermittlung, Eigenständigkeit und Originalität sowie gesellschaftliches Engagement und eine bewusste Nähe-Distanz-Regulierung mit berücksichtigt, käme mit hoher Wahrscheinlichkeit Bewerberinnen* auf eine Professur zugute. Zu hinterfragen wäre hier, ob die im HmbGleG für den öffentlichen Dienst festgelegten Regelungen zu Qualität und Benachteiligungsverbot (§ 9) als interne Regelung der HfMT Hamburg im akademischen Bereich und insbesondere bei der Berufung von Frauen* auf Professuren eine Entsprechung finden könnten.⁷ Insgesamt zeigt dieser Themenkomplex, dass sich ausgehend vom Thema Gleichstellung Fragestellungen ergeben, deren Beantwortung die Struktur einer Hochschule für Musik und Theater als Ganzes betreffen.

Qualitätsmanagement und -entwicklung von Gleichstellung

Die Stabsstelle Qualitätsmanagement erhebt bislang in Befragungen, Evaluationen und Akkreditierungen quantitative und zu einem kleinen Teil auch qualitative Daten zur Gleichstellung. An verschiedenen Stellen der Hochschule werden zudem vorwiegend quantitative Daten für die Berichtspflichten zusammengestellt – etwa im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“ oder der Hochschulstatistik. Bislang werden die Daten nicht zusammengeführt und nur rudimentär für eine gezielte Steuerung genutzt. Die Entwicklung eines Gleichstellungsmonitors, der auf die spezifischen Gegebenheiten der HfMT Hamburg abgestimmt ist, ist daher unabdingbar, um die vorhandenen Daten zu zentralisieren und eine entsprechende Steuerung in der Hochschulentwicklung zu verankern.

Ein weiterer zentraler Aspekt, der im Rahmen des geplanten Monitoring- und Reportingsystems berücksichtigt werden soll, ist die Analyse von Vergütungsstrukturen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede. Die HfMT Hamburg erkennt die in der HRK-Selbst-

7 „(1) Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sind auch durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben. // (2) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienaufgaben sind bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht zu berücksichtigen.“ (HmbGleichstellungsgesetz § 9) Das HmbGleichstellungsgesetz ist an Hochschulen subsidiär anzuwenden: § 22 betont die Geltung des Gesetzes auch für die staatlichen hamburgischen Hochschulen, soweit das Hamburgische Hochschulgesetz keine anderslautenden Regelungen enthält.

verpflichtung formulierte Zielsetzung an, bestehende Gender Pay Gaps zu identifizieren und wirksam zu adressieren. Perspektivisch sollen hierzu Vergütungsdaten unter Berücksichtigung von Besoldungsgruppen, Erfahrungsstufen und Leistungszulagen, Berufungs- und Forschungsgelder sowie weitere Parameter geschlechterdifferenziert ausgewertet werden – im Rahmen dessen, was datenschutzrechtlich zulässig und hochschulintern praktikabel ist. Hier besteht erheblicher Konzeptionsbedarf. Die gewonnenen Erkenntnisse können dazu beitragen, potenzielle Ungleichbehandlungen transparent zu machen, Handlungsbedarfe zu identifizieren und faire, diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen nachhaltig zu sichern.

Weitaus komplexer gestaltet sich die Frage nach qualitativen Gleichstellungsmerkmalen: Welche Parameter legt eine Hochschule der Qualität von Gleichstellung zugrunde, und an welchen Stellen, in welchen Zielgruppen und mit welchen Inhalten bzw. Themen schafft sie Erhebungen bzw. Befragungen, die gegebenenfalls im Zeitverlauf vergleichbar sind? Wie können Entwicklungen in der Qualität erhoben, gemessen und dargestellt werden? Das vorliegende Gleichstellungskonzept enthält hierzu zahlreiche Ansatzpunkte, erfolgreiche Gleichstellungsarbeit nicht nur quantitativ zu fassen, sondern auch ihre facettenreiche Qualität weiterzuentwickeln. Die Evaluation des Gleichstellungskonzepts für Parität wird daher im Gleichstellungsmonitor verankert; den Zielen und Maßnahmen werden entsprechende Indikatoren und Qualitätsmerkmale beigegeben. Zusätzlich sollen bei der Konzeption des Monitors weitere qualitative Indikatoren für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit identifiziert werden; in diesem Punkt möchte die HfMT Hamburg eine Vorreiterrolle einnehmen. Dazu gehören auch regionale und überregionale Arbeitstagungen, in denen neuralgische Punkte aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden. Die vorgesehene Stelle im Qualitätsmanagement, deren Anschubfinanzierung Teil des *Gleichstellungskonzepts für Parität* ist, wird daher in die konkreten Planungen und Umsetzungen der vorgesehenen Ziele und Maßnahmen regelmäßig eingebunden, um parallel qualitative Befragungsformen und Evaluationsinstrumente zu entwickeln. Die Stelle wird im Anschluss an die Förderphase des Professorinnenprogramms verstetigt.

3 Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

Die nachfolgenden Ziele und Maßnahmen leiten sich aus der Stärken-Schwächen-Analyse ab. Ziele 1–3 dienen der gezielten Förderung von Frauen* auf allen Qualifikationsstufen. Ziele 4–6 zielen auf eine nachhaltige strukturelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit an der HfMT Hamburg. Die Evaluation des Gleichstellungskonzepts für Parität ist integraler Bestandteil des hochschulweiten Qualitätsmanagements und wird im unter Ziel 6 beschriebenen Monitoring- und Controlling-System verankert. Sie erfolgt in zwei Phasen; Grundlage bilden jeweils die unter den Zielen genannten Indikatoren. Vorgesehen sind zwei Evaluationen des Konzepts:

- **Zwischenevaluation:** Oktober bis Dezember 2028
- **Abschließende Evaluation** nach 5 Jahren

Für die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der unten ausgeführten Maßnahmen ist übergreifend folgende Ausstattung notwendig:

Koordinationsstelle Gleichstellungskonzept

- Umfang: 19,25 Std./Woche

- Eingruppierung: TV-L E11, 5 Jahre, befristet
- Verankerung: zentrale Gleichstellung
- Aufgaben: Organisation, Koordination und Öffentlichkeitsarbeit für zentrale Maßnahmen, u. a. internationaler Kurs „Brücken zur Professur“, Infotag „Berufsfeld Professur“

Stelle Gleichstellungsmonitor

- Umfang: 50 %, TV-L 11, unbefristet
- Verankerung in der Stabstelle Qualitätsmanagement der HfMT Hamburg
- Aufgaben: Aufbau eines strukturierten Gleichstellungsmonitors der HfMT Hamburg, Integration in das bestehende Qualitätsmanagement, Organisation von Arbeitstagen
- Verstetigung durch die HfMT Hamburg nach Ablauf der Förderdauer

Zusätzliche Entlastung für Gleichstellungsbeauftragte

- Kompensation durch Lehraufträge, vertragliche Aufstockung oder weitere Unterstützung, abhängig von Beschäftigungsart und -umfang und im Abgleich mit der Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen § 17, Abs. 2 sowie mit den von der BWFG bereitgestellten Kontingenten
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte: je 2 SWS für 5 Jahre
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte: je 1 SWS für 5 Jahre

Ziel 1: Erhöhung der Professorinnenquote

Ziele: Der Anteil von Frauen* an Professuren wird signifikant erhöht, Zugänge gerechter gestaltet, qualifizierte Bewerberinnen gezielt angesprochen, Anreize geschaffen und strukturelle Barrieren abgebaut. Mittelfristig wird Parität in einzelnen Fächern, langfristig an der HfMT insgesamt angestrebt. Die HfMT Hamburg kann als kleine Hochschule mit begrenztem Berufungsspielraum neue Professuren fast ausschließlich bei altersbedingtem Ausscheiden oder Wechseln besetzen. Für den Zeitraum 2026–2030 wird mit ca. 15 Vakanzen gerechnet. Im Best-Case-Szenario, in dem alle frei werdenden Professuren mit Frauen* besetzt würden, könnte der Anteil auf 44 % steigen (aktuell: 28-29 %).

Zielgruppe: Qualifizierte Künstlerinnen* und Wissenschaftlerinnen*

Übergreifende Indikatoren: Steigerung des Frauenanteils in Bewerbungs- und Berufungslisten / 8 der ca. 15 Vakanzen werden bis 2030 mit Frauen* besetzt / Erhöhung der Professorinnenquote auf mindestens 35 %.

Maßnahme 1.1: Erstellen des Berufungsleitfadens

Der Berufungsleitfaden wird aktualisiert. Er konkretisiert die im Juli 2025 verabschiedete Berufsordnung. Gleichstellungsaspekte werden in allen Phasen des Verfahrens verbindlich berücksichtigt und in einer eigenen Spalte ausgewiesen. Berufungslisten ohne Frauen* sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. In solchen Fällen findet vor Verabschiedung des Vorschlags ein Gespräch mit Präsidium, Leitung des Berufungsausschusses und der Gleichstellung statt, um ggf. nach Alternativen zu suchen bzw. um Ursachen zu analysieren.

Indikatoren: Fertigstellung & Anwendung des Leitfadens bis 01.02.2026.

Maßnahme 1.2: Pilotierung innovativer Berufungsformate

Die HfMT Hamburg schafft Anreize, in dem sie neue Berufungsformate pilotiert. Zusätzliche Gastprofessuren ermöglichen es künstlerisch tätigen Frauen* das Berufsfeld „Professorin“ als konkrete Perspektive für sich zu entwickeln. Aus dem Professorinnenprogramm wird

mindestens eine Vorgriffsprofessur in einem Fach mit erheblicher Unterrepräsentanz von Frauen* ausgeschrieben.

- Tandem-Professur (für Vereinbarkeit oder interdisziplinäre Profilbildung),
- Konturierung einer künstlerischen Juniorprofessur zur frühzeitigen Förderung des künstlerischen Nachwuchses,
- Vorgriffsprofessur zur strategischen Besetzung absehbar freiwerdender Stellen,
- Gastprofessuren für herausragende Künstlerinnen aus Hamburg und der Region, insbesondere in Fächern mit sehr niedriger Professorinnenquote. Diese dienen auch als Role-Models; Gastprofessuren sollen im Umfang flexibel nach Verfügbarkeit und curricularen Gegebenheiten umgesetzt werden.

Qualitätsmerkmal: Abgeschlossene Konturierung und dokumentierte Erprobung innovativer Berufsformate.

Maßnahme 1.3: Entwicklung differenzierter Qualitätskriterien für die Bestenauslese

Die HfMT Hamburg definiert in den Jahren 2026–2031 in einer Richtlinie Qualitätskriterien, die sie Berufungen zugrunde legt. In unterschiedlichen Arbeitskonstellationen setzt sie sich perspektivenreich mit den Leistungsprämissen der „Bestenauslese“ auseinander. Dabei wird ein dynamischer Kriterienkatalog erarbeitet, der insbesondere die Lebensrealität von Frauen* in den Blick nimmt, tradierte Leistungskriterien hinterfragt und eine Zukunftsvision entwickelt. Der Kriterienkatalog wird, differenziert nach Fachgruppen, im Berufsmanagement verankert. In den Jahren 2026-28 wird dieses Vorgehen zunächst in fünf ausgewählten Fachgruppen, in denen Frauen* erheblich unterrepräsentiert sind, pilotiert und anschließend evaluiert.

Qualitätsmerkmale: Anwendung einer erweiterten Bewertungsmatrix sowie der Evaluationsergebnisse von Leistungsbeurteilungen durch Kommissionsmitglieder / Abbildbarkeit facettenreicher Leistungsmaßstäbe im Gleichstellungsmonitoring.

Ziel 2: Förderung von Frauen* auf dem Weg in die Professur

Ziele: Frauen* sollen strukturiert auf dem Weg in eine künstlerisch-wissenschaftliche Professur bzw. in die Hochschullehre unterstützt werden, insbesondere in Übergangsphasen, die von Unsicherheit, mangelnder Sichtbarkeit oder Care-Verantwortung geprägt sind. Im Fokus stehen individuelle Orientierung, Empowerment, systemische Veränderungen und institutionelle Anreize.

Zielgruppe: Künstlerinnen* und Wissenschaftlerinnen* aus der Berufspraxis, die eine Professur bzw. eine berufliche Laufbahn in der Lehre anstreben.

Maßnahme 2.1: Internationaler Kurs „Brücken zur Professur“

Die HfMT Hamburg entwickelt und pilotiert einen zehntägigen Kurs für Künstlerinnen* und Kulturschaffende mit mehrjähriger Berufspraxis, die eine Professur anstreben. Schwerpunkte sind: Hochschullehre, Bewerbungsstrategien, institutionelle Strukturen, Rollenreflexion und künstlerische Selbstverortung. Das Format ist international, vereinbarkeitssensibel und kann durch digitale Module ergänzt werden. Die Maßnahme greift Methoden des Cultural Leadership Programms (etabliert am Institut KMM der HfMT Hamburg) auf und stärkt gezielt Frauen*. Flankierend soll ein Alumnae*-Netzwerk entstehen, das später auch in hochschulübergreifende Netzwerke überführt wird.

Indikatoren: Konzept und Beschlussfassung bis Ende 2026 / Qualitative Evaluation durch Feedback, Rückmeldungen, Wirkungsanalyse / Dokumentation und Entwicklung einzelner Verstetigungsformate.

Maßnahme 2.2: Alternative Karrierewege im künstlerisch-wissenschaftlichen Mittelbau

Im Rahmen der „Hamburger Erklärung zu Hochschulkarrierewegen in der Wissenschaft“ (2023) fördert die HfMT alternative Karrierewege jenseits der Professur. Ziel ist es, planbare und chancengerechte Perspektiven insbesondere für TV-L 13-Stellen zu schaffen, z. B. durch anforderungsgerechte Funktionsbeschreibungen, Entwicklungsperspektiven (TV-L 14) und Entfristungen bei Daueraufgaben. Äquivalent zur klassischen wissenschaftlichen Mitarbeitendenstelle werden hier auch künstlerische Assistenzen etabliert. Diese statten zum einen bestehende professorale Lehrpositionen aus, schaffen Anreize, entlasten die Professur und ermöglichen ggf. Vereinbarkeit, zum anderen ermöglichen sie einen soliden Einstieg in die Berufspraxis akademischer Lehre für Nachwuchskünstlerinnen.

Ein interner Leitfaden für Auswahlverfahren künstlerisch-wissenschaftlicher TV-L 13-Stellen wird unter besonderer Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte erarbeitet. Frauen*, die in prekären Anstellungsverhältnissen überrepräsentiert sind, profitieren von diesen strukturellen Reformen.

Indikatoren: Fertigstellung des Leitfadens bis Juli 2026 / Entwürfe für Funktionsbeschreibungen für TV-L 13-Stellen im Sinne von § 27 Abs. 2 HmbHG / Durchführung einer hochschulinternen Informationsveranstaltung zu Karrierewegen im Mittelbau.

Maßnahme 2.3: Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Care-Verantwortung

Ein wesentliches Anreizsystem für viele Frauen* liegt in einem ausgearbeiteten und differenzierten Vereinbarkeitskonzept. Berufliche Entwicklung und Care-Verantwortung sind im künstlerischen Bereich durch Abendtermine, Ortswechsel oder projektbasierte Arbeit schwer vereinbar. Die HfMT Hamburg schafft über das Bestehende hinaus verbesserte Rahmenbedingungen durch

- familiengerechte Terminierung von Berufungsverfahren,
- Rücksichtnahme auf individuelle Vereinbarkeitserfordernisse,
- ein hochschulspezifisches Vereinbarkeitskonzept, differenziert nach Studierenden, Promovierenden und Professor:innen,
- individuelle Prüfung temporärer Teilzeit-Einstiegsoptionen in Berufungsverfahren.

Qualitätsmerkmale: Optimierung und Präzisierung des Vereinbarkeitskonzepts mit Handlungsempfehlungen bis Ende 2027 / entsprechende Regelungen in Berufungs- und Arbeitsalltag bis Ende 2028

Ziel 3: Professorale Lebenswege für Frauen* frühzeitig vorzeichnen

Ziele: Die HfMT Hamburg wird noch weitergehend als Erfahrungsraum für Hochschullehre gestaltet, um den Schritt zur Professur für Frauen* als erreichbar zu markieren und entsprechende Ausbildungsoptionen zu eröffnen. Die Maßnahmen dienen der Ermutigung zu einer akademischen Laufbahn in die künstlerische oder wissenschaftliche Professur.

Maßnahme 3.1: Infotag „Berufsfeld Professur“

Ein ab 2026 jährlich stattfindender Infotag bietet strukturelle Informationen, persönliche Einblicke in individuelle Berufswege und ermutigt zur Reflexion über eigene Entwicklungsperspektiven. Die bereits bestehende Kooperation mit der Hamburg Research Academy (HRA) wird weitergehend intensiviert.

Indikatoren: Qualitative Rückmeldungen der Teilnehmenden / Beteiligung von mindestens zwei externen gleichstellungskompetenten Referent:innen pro Jahr / Verdopplung der Teilnehmerinnen-Zahl von 2026 bis 2031

Maßnahme 3.2: Frauen* in Konzertexamen und Promotion stärken

Frauen* erhalten im Konzertexamen bzw. im direkten Anschluss zusätzliche Unterstützung, ggf. in Form eines Stipendiums im Umfang von sechs Monaten zur eigenständigen künstlerisch-wissenschaftlichen Arbeit inkl. Supervision, Lehrerfahrung und Coaching. Promovendinnen*, insbesondere mit Care-Aufgaben, werden gezielt wissenschaftlich und strukturell unterstützt. Das Programm *Pro Exzellenzia lead* steht als Kooperationspartner zur Verfügung und wird entsprechend eingebunden.

Indikatoren: 1-2 künstlerische Qualifizierungsstipendien pro Studienjahr / Bedarfsgerechte Unterstützung von Promovendinnen* (z. B. SHK-Unterstützung; finanzielle und ideelle Begleitung) / Qualitative Rückmeldung zur Wirkung mit Blick auf professorale Laufbahnen.

Maßnahme 3.3: Kooperationen im Rahmen des Norddeutschen Netzwerks der Musik- und Theaterhochschulen

Im Rahmen eines weiter zu profilierenden Norddeutschen Netzwerks der Musik- und Theaterhochschulen soll ein gleichstellungsgeleitetes Verfahren entwickelt werden, das Lehrmöglichkeiten, Mentoring und Probe-Berufungsverfahren für Frauen* außerhalb der eigenen Hochschule in Form des gegenseitigen Austauschs (beispielsweise bei Lehraufträgen) ermöglicht – insbesondere für Frauen* in Studiengängen mit stark männlich geprägter Lehrstruktur. Mentoring und Supervision werden entsprechend vergütet.

Indikatoren: Teilnahme von mindestens zwei Studentinnen/Absolventinnen pro Semester / Evaluation des Begleitkonzepts durch quantitative und qualitative Befragung.

Ziel 4: Erforschung von Komponistinnen* sowie Gender Studies stärken

Ziele: Komponistinnen*, Genderperspektiven und Genderkompetenz sollen systematisch und dauerhaft in die künstlerischen und wissenschaftlichen Studiengänge der HfMT Hamburg eingebunden werden. Bestehende Formate wie die *Feminale*, *MUGI* und die Zusammenarbeit mit dem ZGD werden gestärkt, Lehrende gezielt bei der Einbindung genderrelevanter Inhalte unterstützt.

Zielgruppe: Studierende und Lehrende der HfMT; überregionale und internationale Künstler:innen und Wissenschaftler:innen; Externes Veranstaltungswesen der HfMT mit Wirkung in die Stadtgesellschaft hinein.

Maßnahme 4.1: Repertoireerweiterung

Im Rahmen der AG „Curriculare Entwicklung“ wird das künstlerisch-wissenschaftliche Repertoire in Lehre, Aufnahme- und Abschlussprüfungen sowie in Prüfungskonzerten gezielt um Werke von Komponistinnen* erweitert. Prüfungsordnungen und Modulbeschreibungen werden entsprechend angepasst; die Gleichstellung ist in der AG vertreten.

Qualitätsmerkmale: Steigerung des Anteils von Werken von Komponistinnen* in Studium, Prüfung und Konzert / Verankerung entsprechender Passagen in Studien- und Prüfungsordnungen bis zum 31.07.2028.

Maßnahme 4.2: Interdisziplinäre Summer School zu Werken von Komponistinnen

Die künstlerische Auseinandersetzung wird jährlich durch eine interdisziplinäre und internationale Summer School vertieft, die künstlerische Praxis mit Forschung, Reflexion und Vermittlung verbindet, ggf. in Anbindung an die Mendelssohn Summer School, um Synergieeffekte zu erhalten.

Indikatoren: Durchführung einer jährlichen Summer School 2027–2031 / Quantitative und qualitative Auswertung der Summer School im Gleichstellungsmonitor.

Maßnahme 4.3: Gender Studies in Forschung und Lehre verstärken

Genderperspektiven sollen an der HfMT verankert bleiben. Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekte und Projektgelder aus dem Professorinnenprogramm stärken bestehende Strukturen und machen Gender Studies für Studierende und Lehrende zugänglich.

Indikatoren: Mindestens ein über das Gleichstellungsbüro der HfMT Hamburg öffentlich ausgeschriebener Lehrauftrag pro Semester mit Gender-Bezug / Vergabe von Projektgeldern für Einzelprojekte pro Studienjahr / Quantitativ-qualitative Evaluation der geförderten Lehrveranstaltungen und Projekte (Evaluation 1: 2028 und Evaluation 2: Abschlussevaluation)

Ziel 5: Gleichstellung auf dezentraler Ebene stärken

Ziele: Um Gleichstellung strukturell zu verankern, werden – neben den oben genannten Maßnahmen in Fachgruppen – auf dezentraler Ebene Führungsrollen gezielt für Frauen* geöffnet, gleichstellungsbezogene Personalstrukturen entwickelt und dezentrale Gleichstellungsakteur:innen weitergehend qualifiziert.

Zielgruppe: Lehrende der HfMT Hamburg

Maßnahme 5.1: Führungsverantwortung

Die HfMT Hamburg verfolgt das Ziel, die Leitungen der Studiendekanate paritätisch zu besetzen. Dies wird im Rahmen der jeweils anstehenden Wahlen und Bestellungen kontinuierlich angestrebt und bis zur ersten Evaluation im Jahr 2028 überprüft. Tandemmodelle werden als Möglichkeit eingesetzt, um Einstiegshürden in Leitungs- und Gremienfunktionen zu senken. Ihre konkrete Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf das Erprobungspensum. Überproportionale Gremientätigkeit von Frauen* wird identifiziert und unter Berücksichtigung des Länderrechts durch Funktionsstunden, Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft oder Lehrentlastung honoriert.⁸

Qualitätsmerkmale: Im Gleichstellungsmonitor ist eine regelmäßige qualitative Befragung weiblicher Führungskräfte verankert, um Wirkung und Hürden sichtbar zu machen. Modelle zur paritätischen Leitung von Studiendekananen wurden entwickelt und in der Praxis erprobt. Mechanismen zum Ausgleich überproportionaler Gremientätigkeit sind identifiziert.

8 Vgl. hierzu: Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020. 1) Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen 2) Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit, online verfügbar unter: <https://www.dfg.de/resource/blob/174374/fog-empfehlungen-2020.pdf> (Stand: 6.08.2025).

Maßnahme 5.2: Gleichstellungsbezogener Orientierungsrahmen für Personalstrukturen

Entwicklung eines Orientierungsrahmens mit Zielmarken und Handlungsempfehlungen für eine gleichstellungsorientierte Personal- und Studierendenentwicklung in Fachgruppen, in denen Frauen* unterrepräsentiert sind. Dies geschieht in Zusammenwirken von Fachgruppen, Gleichstellungsbeauftragten und Präsidium; das Vorgehen ist eng mit den Maßnahmen 1.3 (Entwicklung differenzierter Qualitätskriterien für die Bestenauslese) und 2.2 (Alternative Karrierewege) verknüpft.

Indikatoren: Fertigstellung und hochschulinterne Verabschiedung in fünf Fachgruppen bis Ende 2028 (Evaluation 1) / Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Pilotgruppen nach 5 Jahren (Evaluation 2)

Maßnahme 5.3: Handlungssicherheit dezentraler Gleichstellungsakteur:innen fördern

Einmal jährlich vermittelt ein für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte verpflichtendes Schulungsangebot rechtliche Grundlagen, hochschulspezifische Regelungen und strategische Handlungskompetenz in der Gleichstellungsarbeit, vor allem für Auswahl- und Berufungsverfahren. Den Dekanatsleitungen steht die Schulung offen.

Indikatoren: Durchführung einer jährlichen Schulung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und optional Dekanatsleitungen. Evaluation der Maßnahme durch qualitative Rückmeldungen und Befragungen im Rahmen von Evaluation 1 (2028) und der Abschlussevaluation (2031).

Maßnahme 5.4 Gemeinsame Verantwortung für Gleichstellung stärken

In den Studiendekanatsräten, dem Senat und dem Erweiterten Präsidium wird mit Beginn des Wintersemesters 2025/26 regelmäßig Sitzungszeit (ca. 30 Minuten/Semester) für die Weiterentwicklung von Gleichstellung und den Austausch über gleichstellungsrelevante Aspekte jenseits anlassbezogener Beratungen vorgesehen. Das Gleichstellungsbüro koordiniert die Maßnahme.

Qualitätsmerkmale: Gleichstellung ist als fester, regelmäßiger Tagesordnungspunkt in den relevanten Gremien etabliert / Beratungsergebnisse werden dokumentiert, zugänglich gemacht und fließen in die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ein.

Ziel 6: Aufbau eines Gleichstellungsmonitors der HfMT Hamburg

Ziele: Aufbau eines integrierten, gleichstellungsbezogenen Monitoring-, Controlling- und Reportingsystems, das auf bestehenden Strukturen des Qualitätsmanagements aufbaut, gesetzliche Berichtspflichten berücksichtigt und hochschuleigene gleichstellungspolitische Ziele mit quantitativen und qualitativen Erhebungen unterstützt. In diesem Rahmen werden qualitative Gleichstellungsmerkmale und entsprechende Indikatoren weiterentwickelt. Die Konzeption und Umsetzung erfolgt unter der Gesamtverantwortung des Präsidiums, mit Federführung im Bereich Qualitätsmanagement und in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam. Die Maßnahmen und Kennzahlen werden – der Selbstverpflichtung der HRK entsprechend – systematisch in die öffentlich zugängliche CEWS-Datenbank (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) eingespeist. Damit leistet die HfMT Hamburg einen Beitrag zur Sichtbarkeit und Weiterentwicklung guter Praxis im bundesweiten Kontext.

Zielgruppe: Präsidium (strategische Steuerung), Qualitätsmanagement (Konzeption und Umsetzung), Gleichstellungsteam (inhaltliche Begleitung) sowie Studiendekanate, Fachgruppen und Berufungsausschüsse (Implementierung und Rückmeldung). Mittelfristig profitieren

alle Mitglieder der Hochschule – insbesondere Frauen* – durch mehr Transparenz, gezielte Förderung und eine gerechte Hochschulentwicklung.

Übergreifende Indikatoren: Einrichtung der Stelle / Durchführung von Evaluation I des „Gleichstellungskonzepts für Parität“ bis Ende 2028 und Evaluation II nach Ablauf von fünf Jahren / Entwicklung und Pilot des Gleichstellungsmonitors bis 31.12.2028, sukzessive Implementierung des Gleichstellungsmonitors ab dem 1.01.2029 / Institutionelle Verstetigung der Stelle nach Ablauf von fünf Jahren.

Maßnahme 6.1: Entwicklung eines Gleichstellungsmonitors der HfMT Hamburg

Vorhandene geschlechterbezogene Datenquellen und Berichtssysteme (z. B. ZLV, Hochschulstatistik, ZSL) werden zusammengeführt, systematisiert und in ihrer Aussagekraft bewertet. Zentrale gleichstellungsrelevante Kennzahlen (z. B. zu Studienverläufen, Berufungsverfahren, Mittelbau, Professuren) werden definiert und Lücken identifiziert. Qualitätsmaßstäbe für Gleichstellung werden auf Basis bisheriger Forschungen und hochschulinterner Diskurse konzipiert. Zukünftige quantitativ-qualitative Erhebungen werden konturiert.

Indikatoren: Strukturierte Übersicht und Bewertung quantitativer Daten mit Handlungsempfehlungen / Fertigstellung eines Konzeptpapiers mit Indikatorenset, Erhebungslogik und Visualisierungsansatz bis Ende 2027.

Maßnahme 6.2: Integration in bestehende Controlling- und Steuerungsprozesse; Entwicklung eines gleichstellungsbezogenen Reportings

Verankerung des Monitorings im hochschulweiten Planungs- und Steuerungssystem. Aufbau eines gleichstellungsbezogenen Controllings mit Pilotberichten und Integration in die Jahresplanung. Zielgruppenspezifische Aufbereitung der Monitoring-Ergebnisse für Präsidium, Senat, Fachgruppen sowie Studierende und Beschäftigte. Integration in bestehende Berichtspflichten (z. B. ZLV, Entwicklungsberichte) und begleitende qualitative Erhebungen. Die Ergebnisse der Evaluation des Professorinnenprogramms sollen dabei ebenfalls berücksichtigt und in geeigneter Form hochschulintern rückgemeldet sowie öffentlich dokumentiert werden – insbesondere im Hinblick auf Wirkungen und Verstetigungspotenziale. Controlling und Report werden Teil der Entwicklungskonferenzen, der jeweiligen ZLV-Berichte sowie der Entwicklungspläne. Erkenntnisse hieraus gehen ferner in die bestehenden Instrumente des Qualitätsmanagements ein: in Akkreditierungen, Befragungen und Lehrevaluationen.

Indikatoren: Pilotbericht „Gleichstellungs-Controlling“ erstellt und bis Ende 2028 erprobt / Temporäre Statistikstelle bis Mitte 2028 eingerichtet / Gleichstellungsorientiertes Berichtsformat bis Ende 2029 / Implementierung geeigneter Indikatoren in bestehenden Instrumente des Qualitätsmanagements bis Ende 2028.

Maßnahme 6.3: Qualitätsentwicklung im interdisziplinären Austausch

Themenspezifische Weiterentwicklung von Kriterien, Indikatoren und Maßnahmen für eine quantitativ und qualitativ hochwertige Gleichstellungsarbeit an Musik- und Theaterhochschulen allgemein und an der HfMT Hamburg im besonderen. Regionale und überregionale Arbeitstagungen ermöglichen den Austausch mit Akteur:innen aus Politik, Kulturinstitutionen, Kunsthochschulen und Freier Szene, aus den Gender Studies, aus Lehre, Studium, Verwaltung und Qualitätsmanagement. Mögliche Themen wären z. B. Gender Pay Gap, Macht-, Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse oder messbare und vergleichbare Gleichstellungsqualitäten.

Indikator: Durchführung von mindestens zwei Arbeitstagungen in unterschiedlichen Konstellationen / Dokumentation der Ergebnisse.

4 Finanzierungsplan: Einsatz der Ressourcen für Gleichstellung . Geplante Umsetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030

Der Inhalt wurde aus Datenschutzgründen ausgeblendet.

Maßnahme		Aus Landesmitteln pro Jahr	Aus PP 2030-Bundesmitteln pro Jahr
Übergreifende Ausstattung			
Ziel 1: Erhöhung der Professorinnenquote			
1.2			
1.2			
Ziel 2: Förderung von Frauen* auf dem Weg in die Professur			
2.1			
2.3			
Ziel 3: Professorale Lebenswege für Frauen* frühzeitig vorzeichnen			
3.2			
Ziel 4: Erforschung von Komponistinnen sowie Gender Studies stärken			
4.2			
4.3			
4.3			
Ziel 5: Gleichstellung auf dezentraler Ebene stärken			
5.1			
5.3			
Ziel 6: Aufbau eines Gleichstellungsmonitors der HfMT Hamburg			
6.1			
6.3			
Gesamt			

5 Schwerpunktsetzung und Verankerung

Die HfMT Hamburg möchte innerhalb der europäischen Landschaft der Musik- und Theaterhochschulen einen Schwerpunkt setzen, der Frauen* auf dem Weg in die Professur begleitet und sie ermutigt, sich diesem Beruf zuzuwenden. Dabei wird anerkannt, dass Frauen* jahrzehntelang und auch heute noch strukturell vom Zugang zu Professuren ausgeschlossen wurden und werden – und damit auch von akademischer Macht, von der Gestaltung und Weitergabe von Wissen sowie von der Möglichkeit, eigene Forschungsschwerpunkte zu setzen. Die HfMT Hamburg entwickelt Anreiz- und Unterstützungssysteme, die im Rahmen des *Gleich-*

stellungskonzepts für Parität erprobt und evaluiert werden, mit dem Ziel, (hochschul-)politische Gleichstellung mit wissenschaftlich-künstlerischen Entwicklungen zu verbinden, z. B. in den Gender Studies und in der künstlerischen Praxis. Dieses Ziel ist bewusst so gesetzt, dass es, einer Hochschule für Musik und Theater entsprechend, weit über die eigene Institution hinaus Wirksamkeit entfalten kann: an Hochschulen und Universitäten, in der allgemeinen Öffentlichkeit und spezifisch in der Hamburger Stadtgesellschaft, in Kulturinstitutionen und Netzwerken.

Gleichstellung ist durch das Hamburgische Hochschulgesetz, die Grundordnung (vgl. Abschnitt 1.1 Profil und Struktur) sowie durch weitere zahlreiche Richtlinien und Ordnungen umfassend in der HfMT verankert. Im vorliegenden Konzept werden alle Ebenen der Hochschule gleichermaßen angesprochen: Studienfächer, Fachgruppen und Studiendekanate sowie ihre jeweiligen Leitungen, Senat und (Erweitertes) Präsidium, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Qualitätsmanagement. Die Umsetzung des vorliegenden *Gleichstellungskonzepts für Parität* erfolgt unter der Gesamtverantwortung des Präsidiums und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Durch die intensive Zusammenarbeit von Präsidium und Gleichstellung in den letzten Jahren konnten – wie gezeigt – erhebliche Fortschritte erzielt werden, so z. B. im Berufsmanagement. Die zu großen Teilen bereits bestehende Verankerung eröffnet Räume für weitergehende Ziele und Maßnahmen. Das *Gleichstellungskonzept für Parität* an der HfMT Hamburg soll dazu dienen, Frauen* auf allen Qualifikationsstufen zu unterstützen und die Professorinnenquote in der eigenen Hochschule zu erhöhen. Ausgangspunkt sind bestehende Herausforderungen: die Unterrepräsentanz von Frauen* in Professuren, die signifikant unterschiedlichen Geschlechterverteilungen in den einzelnen Fachgruppen und Studiendekanaten, mangelnde Sichtbarkeit alternativer Karrierewege, ungleiche Verteilung von Gremienarbeit und prekäre Beschäftigung im Mittelbau. Die HfMT Hamburg begegnet diesen strukturellen Barrieren mit einem breitgefächerten Maßnahmenpaket. Zentrales Instrument ist der systematische Aufbau eines Gleichstellungsmonitors: Daten zu Berufungen, Studienverläufen und Beschäftigungsverhältnissen sollen fortlaufend erhoben und in Steuerungsprozesse und Entwicklungspläne integriert werden. Ziel ist es über quantitative und qualitative Veränderungen einen Kulturwandel hervorzurufen, hin zu einer Hochschule, in der Gleichstellung als gemeinsame Verantwortung verstanden und auf allen Ebenen, zentral wie dezentral, nachhaltig verankert und getragen wird und in ihren Auswirkungen allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule, jedweden Geschlechts zugute kommt. Auf diese Weise bedingen sich strukturelle und inhaltliche Fortschritte gegenseitig. Gleichstellung wird zu einem selbstverständlichen Bereich in der Qualitäts- und Hochschulentwicklung und zugleich ein wesentlicher Innovationsfaktor.

Hamburg, den 28. August 2025



(Prof. Dr. Jan Philipp Sprick)
Präsident der Hochschule für Musik
und Theater Hamburg



(Dr. Silke Wenzel)
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

Anhang: Weitere Daten der HfMT Hamburg

Abb. Anh1: Geschlechterverteilung VZ-Professuren an der HfMT Hamburg nach Besoldungsgruppen in absoluten Zahlen, Stand 01.04.2025:

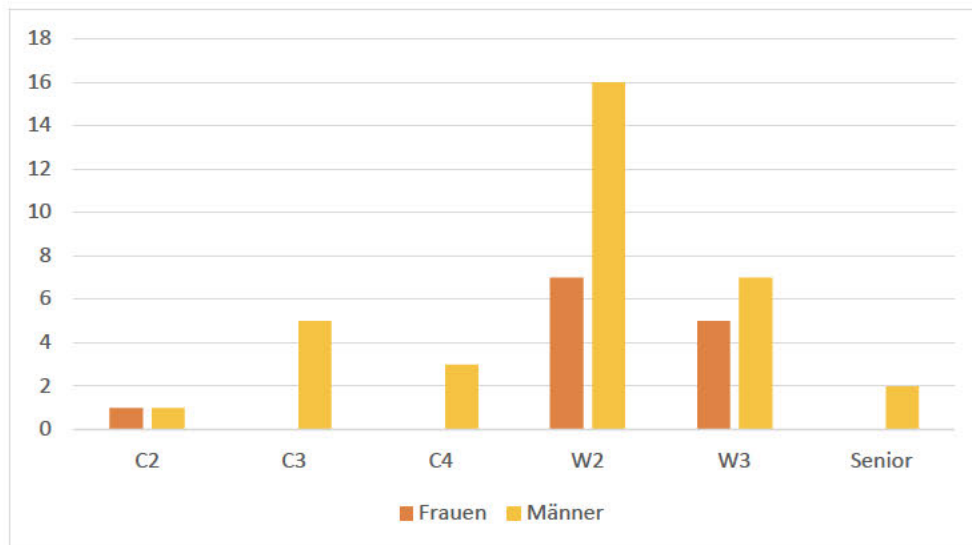


Abb. Anh2: Neuberufungen an der HfMT Hamburg, 2013-2017, 2018-2021 und 2022-2025:

Neuberufungen	2013-2017	2018-2021	2022-2025
Vollzeit- und Teilzeitprofessuren	9	9	11
Davon Frauen	2 (22%)	1 (11%)	6 (54%)
Nebenberufl. Prof.	8	2	1
Davon Frauen	2 (25%)	0 (0%)	1 (100%)
Gesamt	17	11	12
Davon Frauen	4 (24%)	3 (27%)	7 (58%)

Abb. Anh3: Geschlechterverteilung Lehrbeauftragte an der HfMT Hamburg nach Studiendekanaten, Stand 01.04.2025:

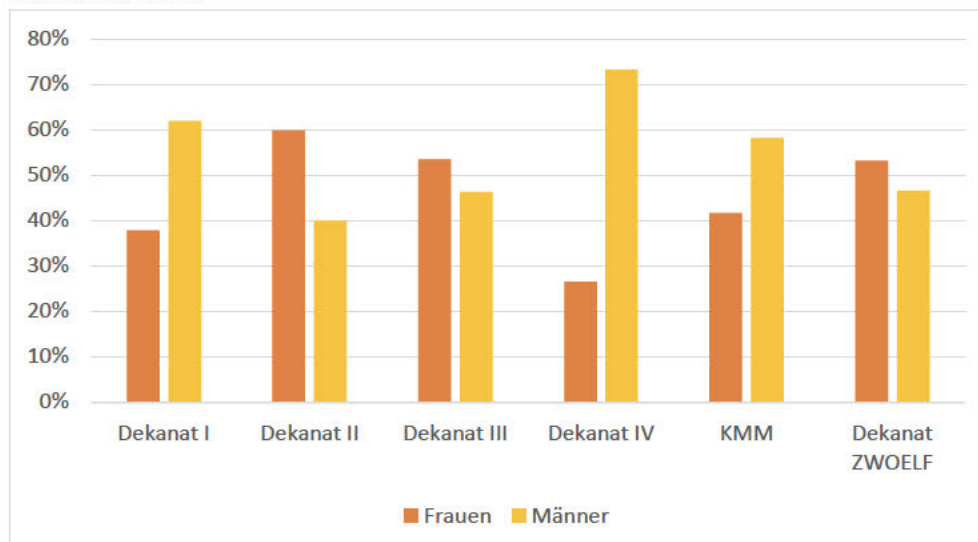


Abb. Anh4: Geschlechterverteilung Studierende in den Fächern Jazz, Klavier, KMM, Trompete und Violine (Bachelor, Master, Konzertexamen, Promotion) im Vergleich, Stand 01.04.2025:

Studiengang	BA ♀	BA ♂	MA ♀	MA ♂	KE ♀	KE ♂	Pro ♀	Pro ♂
Jazz	18% (9)	82% (41)	24% (4)	76% (13)	/	/	/	/
Klavier	33% (7)	67% (14)	52% (11)	48% (10)	27% (6)	73% (16)	/	/
KMM	77% (55)	23% (16)	69% (173)	30% (75)	/	/	85% (11)	15% (2)
Trompete	7% (1)	93% (13)	40% (2)	60% (3)	100% (1)	0% (0)	/	/
Violine	75% (21)	25% (7)	83% (19)	17% (4)	69% (9)	31% (4)	/	/

Abb. Anh5: Entwicklung Geschlechterverteilung zentrale und dezentrale Leitungsebene, 2012 – 2025:

	WS 2012/13	WS 2017/18	SoSe 2025
Präsidium	3	4	5
Frauen	0 (0%)	1 (25%)	2 (40%)
Erweitertes Präsidium mit Dekan:innen und GBs (im Tandem)	7	8	14
Frauen	2 (28 %)	3 (37%)	5 (36%)
Hochschulrat	5	5	5
Frauen	2 (40%)	2 (40%)	3 (60%)
Hochschulsenat (Professor:innen)	12	12	11
Frauen	4 (33%)	2 (17%)	4 (36%)
Hochschulsenat (weitere Mitglieder)	10	10	10
Frauen	6 (60%)	6 (60%)	6 (60%)
Studiendekan:innen /mit Prodek.	keine Zahlen erfasst	keine Zahlen erfasst	6 / 11
Frauen			1 (17%) / 3 (27%)